

الرحيم



بسم الله الرحمن



جامعة السودان للعلوم

والتكنولوجيا

كلية الدراسات الزراعية

قسم الارشاد الزراعي والتنمية الريفية

بحث بعنوان:

**أثر الرضا الوظيفي للمرشدين
الزراعيين على كفاءة العمل
الإرشادي (ولاية الخرطوم)**

**The impact of job satisfaction and
agricultural guides on the efficiency of the
indicative work, Khartoum State**

**بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في
الارشاد الزراعي والتنمية الريفية**

إعداد الطالب:

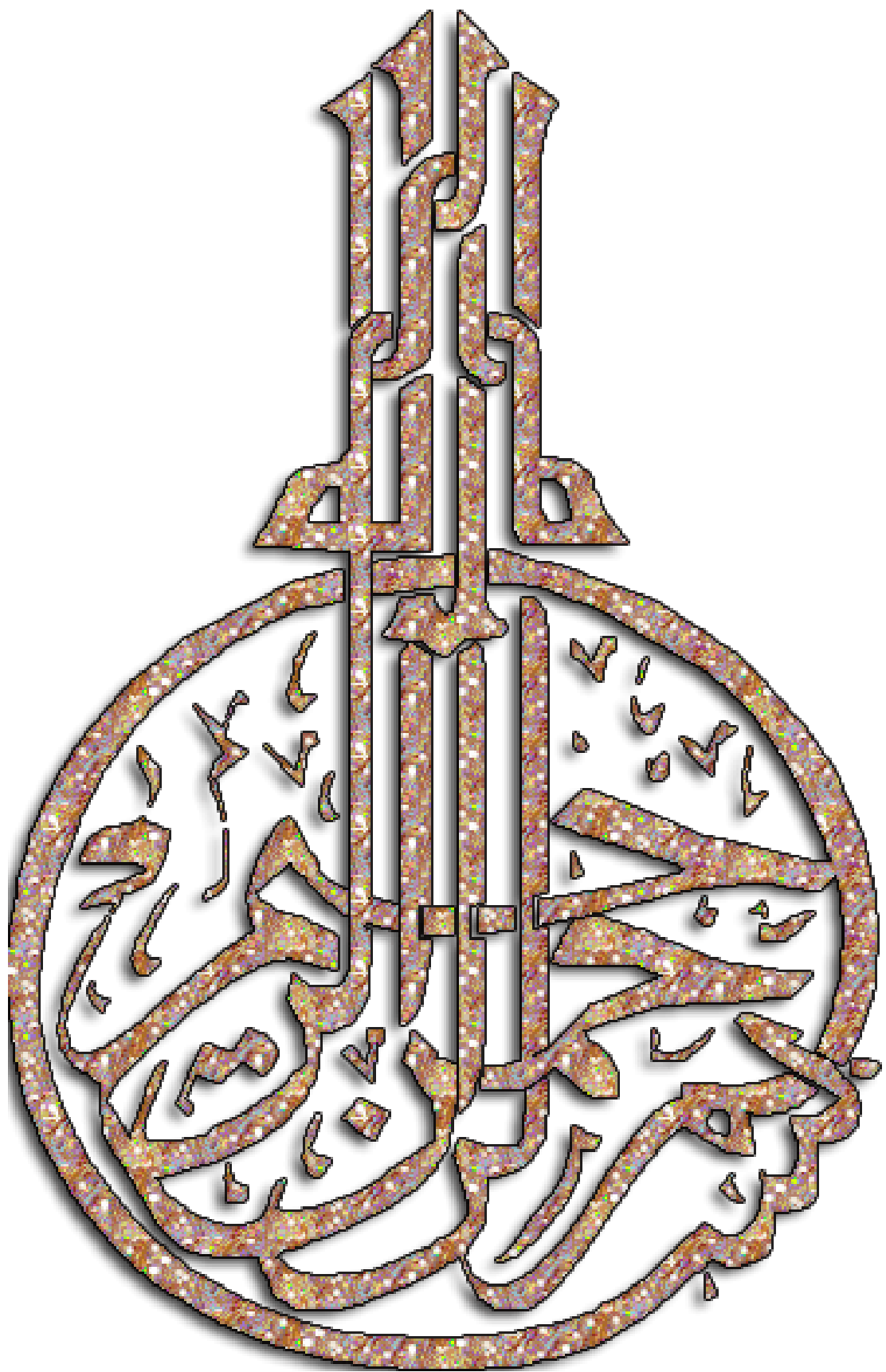
أيمن التجاني عيسى دهب

إشراف:

أ. سيف الدين سليمان

ابراهيم

اكتوبر 2015م



الاية

بسم الله الرحمن الرحيم

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي
الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ
خَبِيرٌ ﴿١١﴾

(

صدق الله العظيم)

سورة المجادلة - الآية : (11)

الاهداء

الى ,,,, أمي

من تجرعت كأس الشقاء مرا

ليسقني رحيق السعادة

الي من أضحت بالكثير من أجل أن أحيا

الى الذكرى الحية في قلبي

الى الشمس التي انارت دربي ودفأنتي بحنانها

الى من أرى من خلال ثغرها الباسم جمال الكون
ولذته

الى الصدر الذي يضمني كلما ضاقت بي الدنيا
وأحاطت بي المخاطر

الى قمري الذي لا يغيب وشمسي التي لا ينقطع
دفؤها ابدا

الى من روحها تعانق روحي عناقها الايدي

الى اغلى واعز انسان عندي الى

وإلى ,,,,أخواني ,,,,,,وأفراد

اسرتي,,,,,,وأهلي ,,,,,, وأبي الذي هو

قدوتي الاولى ونبراسي الذي ينير دربي
الى من علمني ان اصمد امام امواج البحر الثائرة
الى من اعطاني وما زال يعطيني بلا حدود
الى من رفعت رأسي عاليا افتخارا به
اليك يا نبع الحنان فأنت بلسمي

الشكر والعرفان

الى , , , , , أ. سيف الدين سليمان ابراهيم
تتسابق الكلمات وتتزاحم العبارات لتنظم عقد
الشكر الذي لا يستحقه إلا أنت... اليك يا من
كان له قدم السبق في ركب التعليم والتعلم
اليك يا من بذل ولم ينتظر العطاء... اليك
اهدي عبارات الشكر والتقدير فأنت قلت شكرا
فشكري لن يوفيكم حقا ... سعيتم فكان
السعي مشكورا... فان جف حبري عن التعبير
يكتبكم قلب به صفاء الحب تعبيرا

@@@@@@@@@@

والشكر الى

زملائي ,,,,وأصدقائي ,,,, والأساتذة ,,,,
والدكاترة ,,,,ومجتمع شمبات

من اي ابواب الثناء سندخل وبأي ابواب القصيد
نعبر ... وفي كل لمسة من جودكم وأكفكم
للمكرمات اسطر كنتم كسحابة معطاءة سقت
الارض فخضرت كنتم ولازلم كالنخلة الشامخة
تعطي بلا حدود اليكم هذا الشكر ان كان يكفي

@@@@@@

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
البسمة	أ
الاية	ب
الاهداء	ت
الشكر والعرفان	ث
فهرس المحتويات	ج
فهرس الجداول	خ
ملخص البحث	ذ
الباب الاول (خطة البحث)	
1-1 مقدمة البحث	1
1-2 المشكلة البحثية	3
1-3 فروض البحث	3
1-4 اهمية البحث	3
1-5 اهداف البحث	4
1-6 الاسئلة البحثية	5
1-7 مصطلحات البحث	5
1-8 هيكل البحث	5
الباب الثاني (الاساس النظري)	
الفصل الاول (العمل الارشادي)	
2-1-1 مفهوم العمل الارشادي	7
2-1-2 طبيعة العمل الارشادي	7
2-1-3 مجالات العمل الارشادي	7
2-1-4 معوقات العمل الارشادي	8
2-1-5 المرشد الزراعي	8
2-1-6 دور المرشد الزراعي	9
2-1-7 المعرفة والمهارة والصفات الشخصية للمرشد الزراعي	9
2-1-8 مهام المرشد الزراعي	11
الفصل الثاني (الرضا الوظيفي)	

12	2-2-1 مقدمة عن تعريف الرضا الوظيفي
12	2-2-2 العوامل التي ترتبط بالرضا الوظيفي
13	2-2-3 قياس الرضا الوظيفي
13	2-2-4 العلاقة بين الرضا الوظيفي والعمل في المنظمة
14	2-2-5 نتائج الرضا عن العمل
14	2-2-6 اثار عدم الرضا الوظيفي
16	2-2-7 علاقة رضا العامل بتنمية المنظمة
	الباب الثالث (منهجية البحث)
17	3-1 منطقة البحث
17	3-2 منهج البحث
17	3-3 مجتمع البحث
17	3-4 عينة البحث
17	3-5 مصادر جمع المعلومات
18	3-6 اسلوب تحليل البيانات
18	3-7 الصعوبات التي واجهت الباحث
	الباب الرابع (التحليل والمناقشة)
	التحليل والمناقشة
	الباب الخامس
35	5-1 النتائج
37	5-2 الموجز
39	5-3 الخاتمة
40	5-4 التوصيات
42	5-5 المراجع
44	الملاحق - الاستبيان

فهرس الجداول

الصفحة	الجداول
19	جدول (4 - 1) يوضح النوع .
19	جدول (4- 2) يوضح الفئة العمرية.
20	جدول (4- 3) يوضح المؤهل الاكاديمي .
20	جدول (4- 4) يوضح الحالة الاجتماعية .
21	جدول (4- 5) يوضح النشأة
21	جدول (4- 6) يوضح عدد أفراد الاسرة .
22	جدول (4- 7) يوضح عدد سنوات الخبرة .
22	جدول (4- 8) يوضح الرضا عن الراتب الشهري .
23	جدول (4- 9) يوضح تقديم الادارة للحوافز
23	جدول (4- 10) يوضح نوعية الحوافز المقدمة .
24	جدول (4- 11) يوضح مستوى الرضا عن تلك الحوافز المقدمة .
24	جدول (4- 12) يوضح مناسبة الحوافز مع ما يبذل من جهد .
25	جدول (4- 13) يوضح نظام الترقيات .
25	جدول (4- 14) يوضح كيفية التعامل مع تلك الترقيات .
26	جدول (4- 15) يوضح مستوى الرضا عن بيئة العمل في الادارة .
26	جدول (4- 16) يوضح الاهتمام بالعمل .
27	جدول (4- 17) يوضح مستوى الرضا عن العلاقة مع الزملاء في الادارة .
27	جدول (4- 18) يوضح مستوى الرضا عن العلاقة مع المرؤوسين .
28	جدول (4- 19) يوضح مستوى الحب للعمل .
28	جدول (4- 20) يوضح الاهتمام بالحضور والانصراف في الزمن المحدد من قبل الادارة .
29	جدول (4- 21) يوضح تعاون الزملاء في العمل .

29	جدول (4- 22) يوضح طرق الاتصال مع المزارعين .
30	جدول (4- 23) يوضح افضل الطرق للاتصال مع المزارعين .
30	جدول (4- 24) يوضح الاهتمام بتنظيم زيارات حقلية شهرية للمزارعين.
31	جدول (4- 25) يوضح الاثر الايجابي للراتب المتقاضى حاليا على الحضور مبكرا والانضباط بالعمل .
31	جدول (4- 26) يوضح الاثر الايجابي للحوافز المادية المقدمة حاليا على الاهتمام بالعمل .
32	جدول (4- 27) يوضح الاثر الايجابي للحوافز المعنوية المقدمة حاليا على الاهتمام بالعمل .
32	جدول (4- 28) يوضح تنفيذ البرامج التدريبية للمزارعين بصورة منتظمة .
33	جدول (4- 29) يوضح نقل التقانات الحديثة للمزارعين .
33	جدول (4- 30) يوضح الاهتمام بالمساهمة في تسهيل فرص تمويل لمشاريع المزارعين .
34	جدول (4- 31) يوضح الزيادة في انتاجية محاصيل المزارعين نتيجة لجهود الارشاد

ملخص البحث

أجريت هذه الدراسة بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد (الولائية - الاتحادية) للمرشدين الزراعيين لمعرفة اثر رضاهم الوظيفي على كفاءة العمل الارشادي حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في الادارة العامة لنقل التقنية والإرشاد ، حيث تم اختيار عينة حجمها 30 فرد عشوائيا من المجتمع البالغ حجمه 118 فرد ، كما تم جمع البيانات عن طريق استخدام الاستبيان ، وتم تحليل البيانات عن طريق استخدام التوزيع التكراري والنسبة المئوية للتوصل للنتائج النهائية ، حيث خرجت بأهم النتائج التالية

ان نسبة 86% من المبحوثين غير راضيين عن راتبهم الشهري ، ونسبة 76% منهم غير راضيين عن الحوافز بنوعها المادية والمعنوية ، ونسبة 91% منهم غير راضيين عن ظروف بيئة العمل ، ونسبة 44% منهم يستخدمون طرق الاتصال الجماهيرية ونسبة 44% منهم يفضلون طرق الاتصال الفردية ، و نسبة 43% منهم يقومون بتنظيم زيارات حقلية شهرية للمزارعين ، ونسبة 54% منهم احيانا ونادرا ما يقومون بتنفيذ برامج تدريبية للمزارعين ، ونسبة 70% منهم افادوا بان هناك زيادة في انتاجية محاصيل المزارعين نتيجة لجهود الارشاد .

كما خرجت الدراسة بأهم التوصيات الموجهة للجهات ذات الصلة اولا توصيات موجهة لأصحاب القرار بوزارة الزراعة والري والغابات

ضرورة الاهتمام بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد وتوفير الموارد المالية اللازمة ، وخلق شراكات عالمية مع المنظمات والمؤسسات التي لها علاقة بالإرشاد للاستفادة منها في تبادل الخبرات و التدريب والتمويل .

ثانيا : توصيات موجهة للإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد الاتحادية

العمل على تحسين الراتب الشهري للعاملين بها كي تزيد من رضاهم الذي بدوره قد ينعكس ايجابا على رفع كفاءة العمل الارشادي , وتوفير وسائل الحركة والمعينات اللازمة للمرشدين للوصول للمزارعين لتحسين طرق الاتصال الفردية والاتصال المباشر .

ثالثا : توصيات موجهة للإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد ولاية الخرطوم

خلق علاقات مع البنوك ومؤسسات التمويل الاصغر لتمويل مشاريع المزارعين , والاهتمام بتأهيل وتدريب المرشدين الزراعيين .

الباب الأول

(1.1) مقدمة البحث

على الرغم من أن الارشاد الزراعي بالولايات المتحدة الأمريكية لم ينظم بصورته الرسمية إلا في عام 1914م بصدور قانون ليفر سميث الذي يعتبر في واقع الامر الاساس الذي بني عليه الارشاد الزراعي في الولايات المتحدة الأمريكية , إلا أن أعمال الارشاد بدأت في الواقع قبل ذلك بمدة طويلة , بتتبع نشأة وتطور الارشاد بالولايات المتحدة يلاحظ أن العمل الارشادي بدأ في النصف الثاني من القرن التاسع عشر , وقد قامت الخطوات الأولى في الارشاد الزراعي في هذا الوقت المبكر على أساس مجهودات فردية أو جماعية والجمعيات التعاونية أو هيئات خاصة . (العادلي 2008)

ليس من السهل تعريف الارشاد الزراعي بصوره محددة ودقيقة حيث أنه جهاز يسعى وبطرق مختلفة من أجل تحقيق مجموعة متنوعة من الأهداف لذا مفهوم الارشاد يختلف باختلاف الناس والأوضاع وهو عبارة عن عملية تعليمية غير رسمية هدفها إيصال المهارات والمعلومات والخبرات الجديدة الى الناس من أجل مساعدتهم في انجاز مهامهم وتحسين حياتهم وله دور فعال في التنمية الريفية لأن معظم اقتصاديات الدول النامية تقوم أساسا على الزراعة والتي يعيش عليها نسبة عالية من السكان الريفيين وتأتي منها نسبة عالية من الدخل القومي ويقع عليها عبء توفير الغذاء الكساء وتعد مصدر هام من مصادر النقد الأجنبي . (عبد المقصود 1988م) .

المرشد الزراعي فهو الشخص المؤهل الذي يؤثر في عملية اتخاذ القرار للفئة المستهدفة المعنية ويعتبر عامل مهم في كل نشاطات الارشاد الريفي , فهو يعمل مع كل أفراد المنطقة (القادة - الشباب - النساء) وهذا يتطلب منه خلق علاقات

حميدة مع كل الأفراد لأنه مصدر لحل مشاكلهم , فهو يعتبر معلم ومدرّب وله خبرات أكثر من الأفراد الذين يتعامل معهم في موضوع تخصصه . (عبد المقصود 1988م)

للمرشد دور في المجتمع في تسريع عملية التغيير عن طريق التدخل في بعض المجالات الزراعية والريفية التي تهم المجتمع الريفي , والعمل على تنمية المهارات الفردية والجماعية ومساعدتهم في فهم وتبني التقانات الحديثة كي تساعد في أداء أدوارهم والرفع من الانتاجية وزيادة الدخل .(عبد المقصود 1988م).

ومن المهم أن يعتبر المرشد الزراعي هو رأس الرمح في تحقيق أهداف العمل الارشادي وحتى يؤدي المرشد الزراعي دوره بكفاءة عالية هناك مجموعة من العوامل لابد من توفيرها للمرشد الزراعي حتى يشعر بالرضا الوظيفي .

الرضا الوظيفي هو المحرك الأساسي للموارد البشرية في أي منظمة , فهو العامل الرئيسي في استقرار وتطوير أداء المنشأة التجارية والمنظمات الادارية , ولا شك أن البشر هم رأس المال الفكري والطاقة الانسانية اللازمة لتشغيل أي مؤسسة .

يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر مواضيع علم الادارة حساسية ذلك لأنه حالة انفعالية متعلقة بالموارد البشرية يصعب اشباعها بالكامل , أو حتى قياسها بكل موضوعية فمنهم من اعتبره يؤثر كمتغير مستقل في سلوك العمال كالأداء -والتغيب - دوران العمل , وكمتغير تابع يتأثر ب(الأجر , الرواتب , الترقيات , الحوافز , ونظام اتخاذ القرار) . (طلعت 2003 م) .

ففي هذه الدراسة يود الباحث أن يتعرف على الرضا الوظيفي للمرشد الزراعي على دوره بفعالية .

(1-2) المشكلة البحثية

ما هو اثر الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين علي كفاءة العمل الارشادي الزراعي ؟

(1-3) الفروض البحث

1. لا يؤثر الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين على كفاءة العمل الارشادي .
2. لا يؤثر الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري على الاهتمام بالعمل .
3. لا يؤثر الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري على تحسين الاتصال مع المزارعين .
4. لا يؤثر الرضا الوظيفي عن الحوافز المعنوية على حب العمل .
5. لا يؤثر الرضا الوظيفي عن الحوافز المادية على الانضباط والحضور .
6. لا يؤثر الرضا الوظيفي عن الترقية على الاهتمام بالعمل .

(1-4) أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في الآتي :

- أهمية الدور الذي يقوم به المرشدون الزراعيون في تحقيق التنمية للمجتمع الزراعي الريفي عبر زيادة المعارف والمهارات وصولا لاستدامة التنمية .

- معرفة مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين الذي يسهم بشكل فعال في تحسين أداءهم ورفع قدراتهم من خلال مراجعة أداء الجهاز الارشادي .
- تسليط الضوء على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين يعرف القائمين على امر الجهاز الارشادي من خلال الدراسات العلمية بواقع حال الخدمة الارشادية والاهتمام بتطوير الجهاز الارشادي .

(1-5) أهداف البحث

1. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في الادارة العامة لنقل التقنية والإرشاد.
2. تحديد الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين وفقا لرضاهم الوظيفي عن (الرواتب - الحوافز المادية -الحوافز المعنوية - الترقيات - علاقة المرشدين بزملائهم) .
3. تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين وكفاءة العمل الارشادي .
4. تعريف القائمين على امر الارشاد الزراعي بأهمية الرضا الوظيفي والوقوف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين بولاية الخرطوم .

(1-6) أسئلة البحث

1. ما هو أثر الرضا الوظيفي على كفاءة العمل الارشادي ؟
2. ما هو أثر الراتب الشهري على كفاءة العمل الارشادي ؟
3. ما هو أثر الحوافز المادية والمعنوية على كفاءة العمل الارشادي ؟
4. ما هو أثر الترقيات على كفاءة العمل الارشادي؟

(1-7) مصطلحات البحث

- العمل الارشادي
هو عبارة عن التعليم الارشادي الذي يعني الاتيان بالتعليم الى الناس الذين لا يكونوا على اتصال وثيق و مستمر بإحدى المؤسسات التعليمية .
- الرضا الوظيفي
هو مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا .

(1-8) هيكل البحث

الباب الاول :

- (1-1) مقدمة البحث .
- (1-2) المشكلة البحثية .
- (1-3) فروض البحث .

- (1-4) أهمية البحث .
- (1-5) أهداف البحث .
- (1-6) أسئلة البحث .
- (1-7) مصطلحات البحث .

الباب الثاني :

- الفصل الاول :
- العمل الارشادي .
- الفصل الثاني :
- الرضا الوظيفي .

الباب الثالث :

منهجية البحث

- (3-1) منطقة البحث .
- (3-2) منهج البحث .
- (3-3) مجتمع البحث .
- (3-4) عينة البحث .
- (3-5) المصادر وجمع المعلومات .
- (3-6) أسلوب تحليل البيانات .
- (3-7) الصعوبات التي واجهت الباحث .

الباب الرابع :

- التحليل والمناقشة .

الباب الخامس :

- (5-1) ملخص النتائج .
- (5-2) الخاتمة .
- (5-3) التوصيات .
- (5-4) الملاحق والمراجع

الباب الأول

الفصل الأول

العمل الارشادي

(2-1-1) مفهوم العمل الارشادي

العمل الارشادي الذي يطلق عليه البعض التعليم الارشادي يعني الاتيان بالتعليم الي الناس الذين لا يكونوا على اتصال وثيق مستمر بإحدى المؤسسات التعليمية , ويعني العمل أو السعي من قبل البعض للحصول على المعلومات اللازمة لتحسين أحوالهم المعيشية ما لم يتم احضار المعلومات التي يحتاجون اليها . (المؤلفان عصر - عبد الغني) (ب- ت)

(2-1-2) طبيعة العمل الارشادي

يعتمد العمل الارشادي علي التدفق المستمر للمعلومات والخبرات والتوجيهات من مصادرها الى المستهدفين في أماكن عملهم وحقولهم ومنازلهم ليستقبلوه ويحاولون الاستفادة به في تحسين مستوى معرفتهم وآراءهم , ومن خلال ممارستهم الفعلية للأساليب والوسائل الجديدة التي تعرفوا عليها من الارشاد يستطيعون ان ردود أفعالهم وتحديد مشكلات التطبيق حيث يمثل ذلك تدفق عكسيا من المستهدفين الى المراكز البحثية الارشادية كي يعمل الخبراء العاملين فيه الى تطوير عمليات التجريب والتأكد مما توصلوا اليه من نتائج وحقائق . (المؤلفان عصر - عبد الغني - (ب- ت) .

(2-1-3) مجالات العمل الارشادي

الارشاد الزراعي الناجح هو الذي يحدد أهدافه في مجالات العمل الارشادي المختلفة وهي :

- الانتاج الزراعي .
- التسويق والتوزيع واستغلال المنتجات الزراعية .
- صيانة الموارد الطبيعية والاستغلال الحكيم لها وتنميتها .
- الادارة في كل من المزرعة والمنزل .
- معيشة الأسرة الريفية .
- تطوير الشباب الريفي .
- تطوير القيادة الريفية .
- تحسين المجتمع الريفي .
- الشؤون العامة .

(2-1-4) معوقات العمل الارشادي

يمكن تصنيفها الى ثلاثة مجموعات باعتبارها من العوامل التي تحد من كفاءة الأجهزة الارشادية فهي :

1.المشاكل والمعوقات الادارية

- عدم استقرار الهياكل التنظيمية لأجهزة الارشاد الزراعي .
- عدم اكتمال البناء التنظيمي للجهاز الارشادي .
- قلة الكوادر الفنية العاملة في الأجهزة الارشادية .
- مركزية العمل الارشادي ونقص الامكانيات المادية .

2.المشاكل والمعوقات المؤسسية

- عدم استقرار ووضوح السياسات الزراعية .
- ضعف التنسيق بين البحوث والإرشاد الزراعي .
- ضعف التعاون والتنسيق بين الأجهزة الإرشادية وأجهزة التعليم والتدريب الزراعي .

3. المشاكل والمعوقات الفنية

- عدم ملائمة الحلول التقنية لمشاكل المزارعين .
 - عدم وجود أو ندرة الكوادر المتخصصة .
 - ضعف وتخطيط وبناء البرامج الإرشادية .
 - نقص عدد أخصائي المواد العاملين في الإرشاد الزراعي .
- (عبد المقصود 1988م) .

(2-1-5) المرشد الزراعي

يعد المرشد الزراعي المحور الرئيسي في العملية التعليمية الإرشادية وركن من أركان العمل مع المزارعين والقيادات الريفية ويمثل جهاز الإرشاد الزراعي وهو المسئول عن توجيه أفراد المجتمع المحلي لتحقيق أهدافهم , والمرشد الممارس للعمل الإرشادي يجب ان يكون مؤهلا تأهيلا عمليا وعلميا , لكي يستطيع أن يقوم بدوره على أكمل وجه , ولا بد أن يتمتع بمجموعة من المعارف والمهارات التي تساعد على تأدية واجبه ودوره . (ابن عوف 2008 م) .

(2-1-6) دور المرشد الزراعي

هناك مجموعة واسعة من وجهات النظر حول دور المرشد الزراعي في احداث التغير وسط المزارعين منها:

- اثارة المزارعين للتعرف على مشكلاتهم وكيفية وضع المقترحات لحلها وترتيب أولوياتهم , وتعليمهم على القيام بذلك , ليشعروا في نهاية المطاف بالرضا والفخر بانجازاتهم .
- الدور الأساسي لوكيل التغير هو التحول في الاتجاهات والسلوك والتنظيم الاجتماعي .
- وكلاء التغير لهم أغراض متعددة تخدم الصلة بين الجهات الحكومية والمواطنين .
- وكيل التغير يقوم بمساعدة الناس على تكوين تنظيمات خاصة بهم يكون دورها الرئيسي مقدرتها على معالجة مشاكلهم . (أوكلي وقار فورث 1983م) .

(2-1-7) المعرفة والمهارة والصفات الشخصية للمرشد الزراعي

يجب أن يمتلك المرشد الزراعي معرفة ومهارة وصفات شخصية للقيام بواجباته على أفضل وجه .

المعرفة :

هنالك اربعة مجالات للمعرفة هي :

- 1- **التكنولوجيا** : يجب تدريب المرشدين الزراعيين على الجوانب التقنية المتعلقة بعملهم كما يجب أن يكونوا علي دراية تامة بالعناصر الرئيسية للنظام الزراعي الذي يعملون به .
- 2- **طبيعة الحياة الريفية** : تشمل الدراسات الأنثروبولوجية والسيوسولوجية للمنطقة الريفية التي يعمل بها

المرشدون الزراعيين , ومعرفة العادات والتقاليد السائدة في المنطقة .

3- **السياسات العامة** : يجب أن يكون المرشد على معرفة تامة بالسياسات الحكومية وسياسات المؤسسات الأخرى التي تؤثر على المناطق الريفية وبرامج التنمية وبرامج الائتمان .

4- **تعليم الكبار** : الارشاد في الأساس عملية تعليمية ولذلك يجب علي وكيل التغيير أن يكون على دراية بالأساليب الرئيسية لتعليم الكبار .

المهارات الشخصية

بعض المهارات التي يجب أن تتوفر لدى المرشد :

- 1- القدرة على التخطيط والتنظيم : يجب أن يكون الرشد قادرا على تخطيط وتنظيم البرامج الارشادية تنفيذها والإدارة الفاعلة لمكاتب الارشاد وأنشطتها .
- 2- القدرة على الاتصال وتوصيل المعلومات : يجب أن يكون محاور جيد وقادر على الاتصال اللفظي وغير اللفظي , حتى يستطيع التواصل مع المزارعين وأسرههم ومراكز البحث العملي .
- 3- التحليل والتشخيص : يجب أن تتوفر لديه مهارة دراسة الوضع الراهن والتعرف على المشكلات وتحديدتها واتخاذ القرار المناسب وقادرا على ايجاد حلول ومقترحات .
- 4- القيادة : يجب أن يكون باعثا للثقة وتعزيز هذه الثقة في نفوس المزارعين .
- 5- المبادرة : يجب أن يكون مبادرا دون الاعتماد على التوجيه والدعم من رؤسائه . (أوكلي و قار فورث 1983م) .

الصفات الشخصية للمرشد الزراعي

على الرغم من صعوبة تحديد الصفات الشخصية المطلوبة في المرشد إلا أنه يجب اختيار المرشدين وفق بعض الصفات الشخصية وتشمل :

- الالتزام بالعمل الارشادي والتفاني والإصرار .
- أن يكون مصدر ثقة والقدرة على تنفيذ المهام الموكولة اليه .
- الخطابة العامة .
- التواصل مع المزارعين . (أوكلي وقار فورث 1983م) .

(2-1-8) مهام المرشد الزراعي

تنحصر مهامه في اطار الأدوار التالية :

- العمل كمحرك للتغيير من خلال اثارة حالة من عدم الرضا لدى المسترشدين عن الوضع المطلوب تغييره كبداية للتغيير .
- العمل كمساعد في حل المشكلات في مختلف المراحل التي يتطلبها الحل بدءا في المساعدة في التعرف على الحاجات وتحديدتها , وتشخيص المشاكل والتعرف على الموارد المناسبة وإيجاد الحلول وتنفيذها وتقييم الحلول .
- العمل كمعطي للحلول ليس فقط الحل ولكن الحل ومتمى وكيف يقوم بمساعدة المسترشدين على تطبيقه . (شادية وآخرون 2005م) .

الفصل الثاني

الرضا الوظيفي

(2-2-1) مقدمة عن تعريف الرضا الوظيفي

يتم تعريف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا , وقد تكون هذه المشاعر ايجابية أو سلبية , كما يمكن تعريفه أيضا بأنه القوة اللازمة للموظفين للقيام بأعمالهم بأعلى مستويات الانجاز و الأداء , التي يحصل عليها الموظفون من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصورهم بالوظيفة التي يشغلونها وبالتالي فبقدر ما تمثل الوظيفة مصدر اشباعات مختلفة بقدر ما يزيد رضاهم عن هذه الوظيفة . (سالم 2009 م) .

(2-2-2) العوامل التي ترتبط بالرضا الوظيفي

يتأثر الرضا الوظيفي بمجموعة من العوامل التي يمكن أن نجملها في الآتي :

1- مجموعة من العوامل الشخصية

وهي التي تتعلق بالشخص نفسه كالتي تتعلق بقدراته ومهاراته , ويمكن قياسها بتحليل خصائصه , كالتعليم و السن , المستوى الوظيفي , إلا أنها من الصعب التحكم فيها واستخدامها لتحسين درجة الرضا عن العمل لدى الفرد ويمكن تقسيمها الى :

عوامل تتعلق بقدرات العاملين ومهاراتهم والتي يمكن قياسها بتحليل خصائصهم مثل التعليم , السن , المستوى الوظيفي .

عوامل تتعلق بمستوى الدافعية لدى الفرد ومدى تأثير دوافع العمل لدى الفرد .

2- عوامل مرتبطة بظروف العمل

هي التي تتعلق بظروف وبيئة العمل داخل الادارة وبإمكان الادارة التحكم في تغييرها .

3- عوامل تتعلق بالوظيفة

عندما يكون هناك تصميم سليم للعمل يسمح بالتنوع والأهمية وتوافر المعلومات , يكون هناك ضمان نسبي للرضا عن العمل . (عبد الباقي 2004 م) .

4- عوامل تتعلق بالتنظيم والإدارة

عندما يدرك الفرد جودة الاشراف الواقع عليه تتأثر درجة رضاه عن الوظيفة , فيدرك أهميته واهتمام المشرف بشؤونه وحمايته لحقوقه , كان يحصل على مكافآت وترقيات يتم توزيعها بشكل عادل بين العمال . (عبد الباقي 2004 م) .

(2-2-3) قياس الرضا الوظيفي

بالرغم من اهمية الرضا الوظيفي , إلا أن كثير من المنظمات لم تستخدم أساليب دقيقة للتعرف على مشاعر العاملين ورضاهم تجاه العمل , وتقتصر هذه الأساليب على مجرد سماع رأي الرؤساء في العمل عن مرؤوسيهـم .

ويمكن حصر الأساليب المستخدمة لقياس الرضا الوظيفي في الوقت الحاضر الي نوعين :

الأول : المقاييس الموضوعية

حيث يمكن قياس اتجاهات العاملين ورضاهم عن طريق استخدام أساليب قياس معينة مثل معدل الشكاوي , مستوى انتاج الموظف .

الثاني : المقاييس التي تعتمد على جمع المعلومات من العاملين باستخدام وسائل محددة مثل صحيفة الاستقصاء التي تستعمل على مجموعة من الأسئلة خاصة بالرضا الوظيفي , أو باستخدام طريقة المقابلات الشخصية التي يجريها الباحثون مع العاملين في المنظمة , ولكل طريقة مزاياها وعيوبها . (عبد الباقي 2003 م) .

(2-2-4) العلاقة بين الرضا الوظيفي والعمل في المنظمة

دلت الدراسات على وجود علاقة سببية بين الأداء والرضا الوظيفي بمعنى أن الرضا الوظيفي المرتفع ينتج عنه أداء مرتفع والعكس صحيح , ويعني ذلك أن الموظف الراضي عن العمل تزداد درجة حماسه للعمل , ودرجة ولائه وانتمائه للمنظمة , وينعكس ذلك على ارتفاع أدائه . (عبد الباقي 2003 م) .

(2-2-5) نتائج الرضا عن العمل

حدد الباحثون عددا من النتائج المحتملة للرضا الوظيفي , بما في ذلك أثره على الأداء والغياب و معدل دوران العمل وه الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل

يفترض أنه كلما زاد رضا الفرد عن عمله زاد الدافع لديه على البقاء فيه وقل احتمال تركه له بطريقة اختيارية , فهناك علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل .

الرضا عن العمل ومعدل الغياب

يمكن الاعتماد على الرضا عن العمل للتنبؤ بحالات الغياب , فكلما كان الرضا الوظيفي مرتفعا قلت معدلات الغياب .

الرضا عن العمل ومعدل الأداء

دلت نتائج الدراسات على أن الرضا المرتفع ينتج عنه أداء مرتفع والعكس صحيح , فالموظف الراضي عن عمله تزداد درجة

حماسه للعمل , وينعكس ذلك على ارتفاع أدائه وإنتاجيته . (عبد الباقي 2003 م) .

(2-2-6) أثار عدم الرضا الوظيفي

لعدم الرضا الوظيفي أثار سلبية على المنظمات , والتي تظهر من خلال الغياب , الشكاوي , الاضطراب , اللامبالاء , دوران العمل , التمارضي .

1. التمارض والإصابات :

التمارض هو ادعاء المرض ظاهرة تعبر في الغالب عن عدم رضا العامل , وذلك من خلال الضغط النفسي الذي يواجهه داخل المنظمة أو خارجها ويلجأ العامل الى الحالات المرضية المقنعة للابتعاد عن محيط العمل تهربا من الواقع المعيشي فيها . (لوك 2003م) .

2. الاصابات :

أن الحوادث الصناعية والإصابات شأنها شأن التغيب أو ترك العمل و إنما هي تعبير جزئي عن عدم رضا الفرد الوظيفي وبالتالي الدافع على أداء العمل بكفاءة وعدم الرغبة في العمل ذاته , وعلى هذا الأساس يميل الباحثون الى افتراض علاقة سلبية بين درجة الرضا الوظيفي وبين معدلات الحوادث والإصابات في العمل وتفسير هذه الظاهرة بأن العامل الذي يشرب بدرجة عالية من الرضا نجده اقرب الى الإصابة , إذ أن ذلك هو سلبية الى الابتعاد عن جو العمل الذي لا يحبه . (سلطان 2002 م) .

3. الشكاوي واللامبالاة والإضرابات :

هي وسائل احتجاجية يتخذها العمال كرد فعل على عدم الرضا الوظيفي أظهرت دراسات هارس وفليمثان سنة 1982م ارتفاع الشكاوي والتنظيمات الكثيرة في المنظمات , يغلب عليها عدم الرضا عن نمط الاشراف , فالعمل يستعمل

وسيلة التنظيم والشكوى كأخر اجراء للتعبير عند تدمره تجاه الأسباب التي جعلته في حالة عدم رضا عن عمله أو عن غيرها يهدف اهتمام المشرفين والإداريين لدراسة وضعيته . (لووك 2003م) .

4. الاضراب :

يعتبر من اقوي مؤشرات عدم الرضا حيث يعبر عن التذمر وحالة من الفوضى والإهمال التي يعيشها العامل داخل المنظمة ويلجأ الى هذا الشكل سواء كانوا في جماعة صغيرة أو كبيرة ردا على الوضعية التي يعيشونها (الأجر المنخفض , طريقة الاشراف , تحين ظروف العمل , أو المطالبة بالتعبير وغيرها والاضطرابات لا تسبب في الخسائر للمنظمة فقط بل تسبب في عدم الاستقرار لاقتصاديات البلدان أيضا (عبد الله 2012م) .

5. اللامبالاة والتخريب :

المسؤولين عادة يحافظون على صيانة الآلات من أعطال كي لا يؤثر على سلامة المنتجات وتجهيزات المنظمة غير أنهم لا يدركون أن حجر الزاوية في المنظمة هو العامل وأن انخفاض درجة الرضا الوظيفي ينعكس على مدى اهتمامه وانضباطه أثناء تأديته لواجباته مما ينجم عن ذلك وقوعه في حالات من الإهمال واللامبالاة واللذان يؤديان بدورهما الى قيام العامل بتخريب أدوات الانتاج أو حتى إلحاق الضرر بالمنتج ذاته . (عبد الله 2012م) .

(2-2-7) علاقة رضا العامل بتنمية المؤسسة

تنعكس صحة المؤسسة في العديد من الابعاد مثل (نسبة الربحية , زيادة رأس المال , ثقافة المؤسسة مستوى الانتاجية) لذلك فان قياس رضا العامل يجب أن يكون دوريا , فيتم تقييم مستواه من مختلف النواحي , سواء من الناحية الرغبة في العمل أو من جهة المعنويات و المكافآت . (مرسى 2013م) .

لقد أكدت الدراسات على وجود علاقة سببية بين الأداء والرضا الوظيفي وبذلك يمكن تصوير تلك العلاقة وتمييز الحالات التالية :

الحالة الأولى

تشير الى بيئة الموارد البشرية أقل نشاطا , ينتج عنها التسرب العالي للعاملين ., فنجد المؤسسة تقاوم الوضع , إلا أن استعداد العاملين للتغيير ضئيل جدا , فينتج عن ذلك انتاجية منخفضة , ومستوى رضا ضعيف , فسرعان ما تزول هذه المؤسسة بسرعة .

الحالة الثانية

نجد المؤسسة تتحرك من حالة سرعة الزوال الى موقف أكثر نشاطا واستقرارا , وعندها يطلب موظفوها الذين يشعرون بقدر من الرضا بالمزيد من المكاسب .

الحالة الثالثة

توصف المؤسسة بأنها النموذج الهادي , حيث ينصب الاهتمام الرئيسي على الموارد البشرية ونتيجة مستوى عالي لرضا العاملين وصحة المؤسسة التي تتميز بالنشاط وبالتالي درجة عالية من التكيف واستعداد كبير للتغيير مما يؤدي الى ارتفاع المعنويات والرغبة في العمل . (مرسى 2013م) .

الباب الثالث

منهجية البحث

(3-1) منطقة البحث

تمت هذه الدراسة بولاية الخرطوم للمرشدين الزراعيين التابعين للإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد (الولاية والاتحادية) .

(3-2) منهج البحث

في هذه الدراسة استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي بغرض الوصول الى معرفة اثر الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين على كفاءة العمل الارشادي .

(3-3) مجتمع البحث

يشمل مجتمع البحث جميع المرشدين الزراعيين العاملين بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد (الولاية والاتحادية) التابعين لوزارة الزراعة بولاية الخرطوم والبالغ عددهم 118 مرشد .

(3-4) عينة البحث

تم اختيار 30 مبحوث عشوائيا من المجتمع البالغ حجمه 118 فرد من الذكور والإناث وتم توزيع استبيانات الدراسة عليهم ومن ثم ملئها وتفريغها وتحليلها .

(3-5) المصادر وجمع البيانات

1- مصادر اولية

الاستبيانات

2- مصادر ثانوية

البحوث ذات الصلة

الدراسات السابقة

المراجع

(3-6) أسلوب تحليل البيانات

تم تحليل البيانات باستخدام التوزيع التكراري والنسبة المئوية ,
برنامج الحزم الاحصائية الاجتماعية , (statistical package for
social sciences)

(spss) .

(3-7) الصعوبات التي واجهت الباحث

الجهد البدني المبذول

الباب الرابع

التحليل والمناقشة

هذا الباب يحتوي على استعراض وتحليل البيانات التي تم جمعها وذلك على النحو التالي

جدول رقم (1-4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالنوع

النسبة المئوية	التكرار	النوع
20%	6	ذكر
80%	24	أنثى
100%	30	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

أظهرت نتائج الجدول (1-4) تفوق نسبة الإناث إلى الذكور بالنسبة للمرشدين الزراعيين العاملين بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد حيث يشكل الذكور 20% والإناث 80% وهذا مؤشر جيد فيما يختص برغبة الإناث في العمل الإرشادي بالولاية .

جدول (2-4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالفئة العمرية

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
40%	12	من 20-30 سنة
54%	16	من 31-40 سنة
3%	1	من 41-50 سنة
3%	1	من 51-60 سنة
100%	30	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

بينت نتائج الجدول (2-4) ان نسبة 94% من المبحوثين تقع اعمارهم قي الفئة العمرية ما بين (20- 40) سنة مما يشير ان الغالبية العظمى من المبحوثين في عمر القوة والذي يعني انه يتوقع منهم ان يكونوا اكثر عطاء واستعدادا للعمل والإنتاج والمساهمة بفعالية في تحقيق اهداف الخدمة الارشادية .

جدول (4-3) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين
بالمؤهل الاكاديمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل الاكاديمي
53%	16	جامعي
47%	14	فوق الجامعي
100%	30	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

اظهرت نتائج الجدول (4-3) ان المبحوثين مؤهلين أكاديميا بصورة جيدة ، حيث ان نسبة 53% منهم تخرجوا بدرجة البكالوريوس بينما ان نسبة 47% نالوا تعليم تعلّما فوق الجامعي الامر الذي يجعلنا ان نتوقع منهم الكثير في دفع الخدمة الارشادية بالولاية .

جدول (4-4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
70%	21	عازب
27%	8	متزوج
3%	1	مطلق
100%	30	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

أوضحت نتائج الجدول (4-4) ان نسبة 70% من المبحوثين عازبين بينما نسبة 27 منهم متزوجين ونسبة 3% مطلّقين ، وهذا يشير الى ان العازبين في سن الزواج وتقع اعمارهم في الفئة العمرية ما بين (20 - 40) سنة .

جدول (4-5) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالنشأة

النسبة المئوية	التكرار	النشأة
37%	11	ريفية
63%	19	حضرية
100%	30	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

أظهرت نتائج الجدول (4-5) ان نسبة 63% من المبحوثين نشأوا في مناطق حضرية الامر الذي يجعلهم بعيدين الى حد ما عن طبيعة العيش في القرى ومعرفتهم باحتياجات اهل الريف مقارنة بالذين نشأوا في الريف والذين بلغت نسبتهم 37% .

جدول (5-6) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بعدد أفراد الاسرة

النسبة المئوية	التكرار	عدد افراد الاسرة
3%	1	اقل من 3 افراد
60%	18	من 3 - 6 افراد
34%	10	من 7 - 9 افراد
3%	1	اكثر من 9 افراد
100%	30	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

أوضحت نتائج الجدول (4-6) ان نسبة 94% من المبحوثين يتراوح عدد افراد اسرتهم ما بين (3- 9) فرد وهذا يفسر ارتفاع حجم الاسر كما يدل ان العازبين ينتمون الى هذه الاسر ، ويقع عليهم عبء المشاركة في احتياجات الاسرة .

جدول (4- 7) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بعدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 2 سنة	2	7%
2- 5 سنة	13	43%
1- 10 سنة	15	50%
المجموع	30	100%

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

بينت نتائج الجدول (4-7) ان نسبة 93% من المبحوثين تتراوح سنوات خبراتهم ما بين (2- 10) سنة ، مما يشير الى ان المبحوثين لديهم خبرات تمكنهم من الاسهام في الخدمة الارشادية بكفاءة .

جدول (4- 8) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالرضا عن الراتب الشهري

هل انت راض عن راتبك الشهري	التكرار	النسبة المئوية
راض تماما	0	0%
راض	2	7%
لا اعرف	2	7%
غير راض	19	63%
غير راض تماما	7	23%
المجموع	30	100%

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

أظهرت نتائج الجدول (4-8) أن نسبة 86% من المبحوثين غير راضين رواتبهم الشهرية وهذا قد ينعكس سلبا على أداء العاملين بالإدارة .

جدول (4- 9) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية بتقديم الحوافز من الادارة

هل تقدم لك الادارة التي تعمل لديها حوافز	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	43%
لا	17	57%
المجموع	30	100%

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

بينت نتائج الجدول (4-9) ان نسبة 43% من المبحوثين افادوا بان الادارة تقدم لهم حوافز , في حين ان نسبة 57 % من المبحوثين افادوا بأن الادارة لا تقدم لهم حوافز من المعلوم ان الحوافز لها اثر ايجابي في حفز العاملين ودفعهم لمزيد من البذل والعطاء , لذا من الضروري ان تهتم الادارة بنظام الحوافز سواء كانت مادية او معنوية .

جدول(4- 10) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بنوعية الحوافز

في حالة الاجابة على الجدول (4- 9) بنعم ما هي نوعية الحوافز المقدمة	التكرار	النسبة المئوية
مادية	11	85%
معنوية مادية	2	15%
الاثنين معا	0	0%
المجموع	13	100%

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

أوضحت نتائج الجدول (4-10) ان نسبة 85% من المبحوثين افادوا بأنهم يتلقون حوافز مادية في حين ان نسبة 15% منهم يتلقون حوافز معنوية مادية وهذا يفسر ان الادارة ما تهتم قليلا بالحفز المعنوي الذي قد يقلل من روح الانتماء .

جدول (4- 11) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالرضا عن تلك الحوافز

النسبة المئوية	التكرار	في حالة الاجابة على الجدول (4-9) بنعم ما هو مستوى رضاك عن تلك الحوافز
8%	1	راض تماما
16%	2	راض
0%	0	لا اعرف
53%	7	غير راض
23%	3	غير راض تماما
100%	13	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

أظهرت نتائج الجدول (4- 11) ان نسبة 76% من المبحوثين غير راضين عن تلك الحوافز المقدمة من قبل الادارة لذا من الضروري على الادارة ان تهتم بنظام الحوافز .

جدول (4- 12) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بمناسبة الحوافز المادية مع ما يبذله المرشد الزراعي من مجهود

النسبة المئوية	التكرار	تناسب الحوافز المادية مع تبذله من مجهود
0%	0	أوافق بشدة
23%	3	أوافق
0%	0	لا اعرف
54%	7	لا اوافق
23%	3	لا اوافق بشدة
100%	13	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

بينت نتائج الجدول (4-12) ان نسبة 77% من المبحوثين افادوا بعدم مناسبة الحوافز المادية المقدمة من الادارة مع ما يبذل من جهد وهذا يتطلب على الادارة في اعادة النظر في نظام الحوافز المادية .

جدول (4- 13) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بنظام الترقيات

هل هناك نظام للترقيات لدى الادارة التي تنتمي اليها	التكرار	النسبة المئوية
نعم	24	80%
لا	6	20%
المجموع	30	100%

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

اشارت نتائج الجدول (4-13) ان نسبة 80% من المبحوثين افادوا بوجود نظام للترقيات , ونسبة 20% منهم لديهم شعور بعدم تساوي تلك الترقيات .

جدول (4- 14) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالتعامل مع نظام الترقيات

كيف يتم التعامل مع نظام الترقيات	التكرار	النسبة المئوية
بصورة عادلة	6	25%
بصورة غير عادلة	18	75%
المجموع	24	100%

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

أظهرت نتائج الجدول (4-14) ان نسبة 75% من المبحوثين افادوا بان نظام الترقيات لا يتم تطبيقها بعدالة بينهم , مما يدل على وجود خلل في التعامل بنظام الترقيات مما قد ينعكس سلبا على العلاقات بينهم لذا من الضروري للإدارة اعادة النظر في النظام المتبع في نظام الترقيات حتى

يكون هناك شعورا بالعدالة في الترقيات وذلك لان الترقية ترفع من الروح
المعنوية للعاملين في الارشاد .

جدول (4- 15) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالرضا عن بيئة العمل

النسبة المئوية	التكرار	مستوى الرضا عن بيئة العمل لدى الادارة التي تعمل لديها
3%	1	راض تماما
3%	1	راض
3%	1	لا اعرف
44%	13	غير راض
47%	14	غير راض تماما
100%	30	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

بينت نتائج الجدول (4-15) ان نسبة 91% من المبحوثين غير راضين عن بيئة العمل . الامر الذي يتطلب ضرورة الاهتمام بترقية بيئة العمل بالإدارة .

جدول (4- 16) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالشعور بالاهتمام بالعمل

النسبة المئوية	التكرار	هل تشعر بأنك مهتم بعملك
33%	10	اشعر بأنني مهتم بدرجة كبيرة جدا
47%	14	أشعر بأنني مهتم بدرجة كبيرة
13%	4	أشعر بأنني مهتم بدرجة متوسطة
0%	0	اشعر بأنني مهتم بدرجة ضعيفة
7%	2	ليس لدي شعور بالاهتمام
100%	30	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

اشارت نتائج الجدول (4-16) ان نسبة 80% من المبحوثين يشعرون بالاهتمام بالعمل بدرجة كبيرة ونسبة 13% يشعرون بدرجة متوسطة ونسبة 7% ليس لديهم شعور بالاهتمام , وعموما يمكن القول ان الغالبية العظمى اهتمام اكثر بعملهم , لذا من الضروري تحفيزهم لتلافي أي مشاكل قد تعود على الإدارة .

جدول (4-17) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالرضا عن العلاقة مع الزملاء في الادارة

النسبة المئوية	التكرار	مستوى رضاك عن علاقتك مع زملائك في الادارة التي تعمل لديها
63%	19	راض تماما
37%	11	راض
0%	0	لا اعرف
0%	0	غير راض
0%	0	غير راض تماما
100%	30	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

أظهرت نتائج الجدول (4-17) ان نسبة 100% من المبحوثين يرتفع مستوى رضاهم عن العلاقة بين الزملاء وهذا مؤشر ايجابي لقوة العلاقة بينهم .

جدول (4-18) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالرضا عن العلاقة مع المرؤوسين في الادارة التي تعمل لديها

النسبة المئوية	التكرار	مستوى الرضا عن العلاقة مع المرؤوسين
20%	6	راض تماما
60%	18	راض
7%	2	لا اعرف

10%	3	غير راض
3%	1	غير راض تماما
100%	30	المجموع

(المصدر :المسح الاجتماعي 2015)

اشارت نتائج الجدول (4-18) ان نسبة 80% من المبحوثين افادوا عن مدى رضاهم عن علاقتهم مع مرؤوسيههم ,وهذا مؤشر ايجابي للعلاقة مع الرؤساء لان لها تأثير كبير على كفاءة عمل المرشد , ونسبة 13% افادوا بعدم رضاهم عن علاقتهم مع مرؤوسيههم .

جدول (4- 19) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بمستوى حب للعمل

النسبة المئوية	التكرار	مستوى حبك لعملك
23%	7	احبه بشدة
67%	20	احبه
3%	1	لا اعرف
7%	2	لا احبه
0%	0	لا احبه لحد بعيد
100%	30	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

بينت نتائج الجدول (4-19) ان نسبة 90% من المبحوثين يحبون عملهم , وهذا يشير الى ان المبحوثين لديهم ارتباط وجداني قوي بعملهم .

جدول (4- 20) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالاهتمام بالحضور والانصراف في الزمن المحدد من قبل الادارة

النسبة المئوية	التكرار	هل انت الان مهتم بالحضور الانصراف في الزمن المحدد من قبل ادرتك
77%	23	نعم
23%	7	لا

المجموع	30	100%
---------	----	------

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

اشارت نتائج الجدول (4-20) ان نسبة 77% من المبحوثين يهتمون بالحضور والانصراف في الزمن المحدد من قبل الادارة , وهذا يعكس رضاهم عن وظائفهم .

جدول (4-21) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالشعور بتعاون زملاء في العمل

هل تشعر بأن زملائك يتعاونون معك في العمل	التكرار	النسبة المئوية
يتعاونون بدرجة كبيرة	16	53%
يتعاونون بدرجة متوسطة	13	44%
يتعاونون بدرجة ضعيفة	1	3%
المجموع	30	100%

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

بينت نتائج الجدول (4-21) ان نسبة 53% من المبحوثين افادوا ان زملاء يتعاونون مع بعضهم بدرجة كبيرة . وهذا يرجع الى رضاهم عن علاقتهم مع بعضهم البعض . مما يدل على مدى قدرتهم على تقاسم المهام والمسؤوليات وتكوين فريق عمل متجانس .

جدول (4-22) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بطرق الاتصال مع المزارعين

طرق الاتصال مع المزارعين	التكرار	النسبة المئوية
فردية	7	23%
جماعية	10	33%
جماهيرية	13	44%
المجموع	30	100%

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

اوضحت نتائج الجدول (4-22) ان نسبة 44% من المبحوثين يستخدمون طرق الاتصال الجماهيرية , وهذا يشير الى ان طرق الاتصال الجماهيرية ذات تكلفة اقل وإمكانية وصولها الى اكبر عدد من المزارعين في وقت وجيز .

جدول (23-4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بأفضلية طرق الاتصال مع المزارعين

افضل طرق الاتصال مع المزارعين	التكرار	النسبة المئوية
فردية	13	44%
جماعية	10	33%
جماهيرية	7	23%
المجموع	30	100%

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

أظهرت نتائج الجدول (23-4) ان نسبة 44% من المبحوثين يفضلون طرق الاتصال الفردية مع المزارعين , بالرغم من انهم يستخدمون الجماهيرية إلا انهم يفضلون الفردية , ويفسر صعوبة استخدام الطرق الفردية حيث انها تحتاج الى وسائل حركة وعدد اكبر من المرشدين .

جدول (24-4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالاهتمام بتنظيم زيارات حقلية شهرية للمزارعين

الاهتمام بتنظيم زيارات حقلية شهرية	التكرار	النسبة المئوية
دائما	2	7%
غالبا	5	17%
احيانا	7	27%
نادرا	13	43%
لا أهتم	2	6%
المجموع	30	100%

(المصدر :المسح الاجتماعي 2015)

اشارت نتائج الجدول (24-4) ان نسبة 43% من المبحوثين افادوا انه نادرا ما يهتمون بتنظيم زيارات حقلية شهرية للمزارعين .

جدول (4-25) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالأثر الإيجابي للراتب المتقاضى حالياً على الحضور مبكراً والانضباط الدائم بالعمل

النسبة المئوية	التكرار	الأثر الإيجابي للراتب المتقاضى حالياً على الحضور مبكراً والانضباط الدائم بالعمل
27%	8	أوافق بشدة
13%	4	أوافق
3%	1	لا أعرف
40%	12	لا أوافق
17%	5	لا أوافق بشدة
100%	30	المجموع

(المصدر: المسح الاجتماعي 2015)

بينت نتائج الجدول (4-25) أن نسبة 57% من المبحوثين أفادوا أن الراتب المتقاضى حالياً ليس له أثر إيجابي على الانضباط والحضور مبكراً.

جدول (4-26) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالأثر الإيجابي للحوافز المادية المقدمة حالياً على الاهتمام بالعمل

النسبة المئوية	التكرار	الأثر الإيجابي للحوافز المادية المقدمة حالياً على الاهتمام بالعمل
46%	6	أوافق بشدة
31%	4	أوافق
15%	2	لا أوافق
8%	1	لا أوافق بشدة
100%	13	المجموع

(المصدر: المسح الاجتماعي 2015)

أظهرت نتائج الجدول (4-26) أن نسبة 77% من المبحوثين أفادوا على أن الحوافز المادية المقدمة حالياً لها أثر إيجابي على الاهتمام بالعمل.

جدول (4-27) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالأثر الإيجابي للحوافز المعنوية المقدمة حاليا من قبل الإدارة على الاهتمام بالعمل

النسبة المئوية	التكرار	الأثر الإيجابي للحوافز المعنوية المقدمة حاليا من قبل الإدارة على الاهتمام بالعمل
23%	3	أوافق بشدة
54%	7	أوافق
15%	2	لا أوافق
0%	0	لا أعرف
8%	1	لا أوافق بشدة
100%	13	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

أشارت نتائج الجدول (4-27) ان نسبة 77% من المبحوثين افادوا على ان الحوافز المعنوية المقدمة حاليا لها اثر ايجابي على الاهتمام بالعمل .

جدول (4-28) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بتنفيذ البرامج التدريبية للمزارعين بصورة منتظمة

النسبة المئوية	التكرار	هل تقوم بتنفيذ برامج تدريبية للمزارعين بصورة منتظمة
10%	3	دائما
13%	4	غالبا
27%	8	أحيانا
27%	8	نادرا
23%	7	لا يوجد
100%	30	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

أوضحت نتائج الجدول (4-28) ان نسبة 54% من المبحوثين احيانا ونادرا ما يقوموا بتنفيذ برامج تدريبية للزارعين

جدول (4-29) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بنقل التقانات الزراعية الحديثة للمزارعين

النسبة المئوية	التكرار	نقل تقانات زراعية حديثة للمزارعين
63%	19	نعم
37%	11	لا
100%	30	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

بينت نتائج الجدول (4-29) ان نسبة 63% من المبحوثين يقومون بنقل تقانات زراعية حديثة للمزارعين ، وهذا يفسر على اهتمام المرشدين بنقل التقانات الزراعية الحديثة .

جدول (4-30) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالاهتمام بالمساهمة في تسهيل فرص تمويل لمشاريع المزارعين

النسبة المئوية	التكرار	الاهتمام بالمساهمة في تسهيل فرص تمويل لمشاريع المزارعين
3%	1	دائما
7%	2	غالبا
20%	6	احيانا
10%	3	نادرا
60%	18	لا يوجد
100%	30	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

أوضحت نتائج الجدول (4-30) ان نسبة 60% من المبحوثين افادوا انه لا توجد فرص تمويل لمشاريع المزارعين ، وفي حين ان نسبة 40% منهم

يساهمون في تسهيل فرص تمويل لمشاريع المزارعين وهذا له اثر ايجابي
ويفسر اهتمام المرشدين الزراعيين في تسهيل فرص تمويل للمزارعين .

جدول (4-31) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالزيادة في انتاجية محاصيل المزارعين نتيجة لجهود الارشاد

النسبة المئوية	التكرار	الزيادة في انتاجية محاصيل المزارعين نتيجة لجهود الارشاد
27%	8	زيادة كبيرة
23%	7	زيادة متوسطة
20%	6	زيادة قليلة
30%	9	لا توجد زيادة
100%	30	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي 2015)

بينت نتائج الجدول (4-31) ان نسبة 70% من المبحوثين افادوا بأن الارشاد الزراعي له مساهمة فعالة زيادة الانتاجية .

الباب الخامس

ملخص النتائج

بناءً على تحليل البيانات لقد وضحت الدراسة مجموعة من النتائج فيما يلي

- 1- أوضحت الدراسة ان نسبة 80% من المبحوثين بمنطقة الدراسة اناث .
- 2- بينت الدراسة ان نسبة 94% من المبحوثين تقع اعمارهم في العمرية ما بين (20- 40) سنة .
- 3- اشارت الدراسة ان نسبة 100% من المبحوثين تخرجوا بدرجة البكالوريوس فما فوق .
- 4- اكدت الدراسة ان نسبة 70% من المبحوثين عازبين.
- 5- اظهرت الدراسة ان نسبة 63% من المبحوثين نشأتم حضرية بينما نسبة 36.7% منهم نشأتم ريفية .
- 6- أشارت الدراسة ان نسبة 94% من المبحوثين يتراوح عدد افراد اسرتهم ما بين (3- 9) فرد .
- 7- أظهرت الدراسة ان نسبة 93% من المبحوثين تتراوح عدد سنوات خبرتهم ما بين (2-10) سنة .
- 8- بينت الدراسة ان نسبة 86% من المبحوثين غير راضين عن راتبهم الشهري .
- 9- أوضحت الدراسة ان نسبة 57% من المبحوثين افادوا بأن الادارة لا تقدم لهم حوافز ، في حين نسبة 85% منهم افادوا بأنهم يتلقون حوافز مادية ، ونسبة 15% منهم افادوا يتلقون حوافز معنوية .
- 10- اوضحت الدراسة ان نسبة 76% من المبحوثين غير راضين عن تلك الحوافز المقدمة .

11-أشارت الدراسة ان نسبة 77% من المبحوثين افادوا بأن الحوافز المقدمة لهم من قبل الادارة لا تتناسب مع ما يبذل من جهد .

12-بينت الدراسة ان نسبة 80% من المبحوثين افادوا بوجود نظام للترقيات ، في حين ان نسبة 75% منهم افادوا بعدم عدالة نظام الترقيات.

13-اظهرت الدراسة ان نسبة 91% من المبحوثين افادوا بعدم رضاهم عن ظروف بيئة عملهم .

14-اوضحت الدراسة ان نسبة 80% من المبحوثين يشعرون بدرجة كبيرة لاهتمامهم بعملهم .

15-أوضحت الدراسة ان نسبة 100% من المبحوثين راضين عن علاقتهم مع زملائهم ، ونسبة 80% منهم ايضا راضين عن علاقتهم مع رؤوسهم في العمل .

16-بينت الدراسة ان نسبة 90% من المبحوثين يحبون عملهم .

17-اشارت الدراسة ان نسبة 77% من المبحوثين يهتمون بالحضور والانصراف في الزمن المحدد من قبل الادارة .

18-أظهرت الدراسة ان نسبة 53% من المبحوثين يشعرون بتعاون الزملاء معهم في أداء واجباتهم الموكولة اليهم .

19-اشارت الدراسة ان نسبة 44% من المبحوثين يستخدمون طرق الاتصال الجماهيرية للاتصال بالمزارعين ، بينما نسبة 44% منهم يفضلون الطرق الفردية للاتصال مع المزارعين .

20-أوضحت الدراسة ان نسبة 43% من المبحوثين نادرا ما يقومون بتنظيم زيارات حقلية شهرية للمزارعين .

21-اشارت الدراسة ان نسبة 57% من المبحوثين افادوا بأن الراتب المتقاضى حاليا ليس له أثر ايجابي على الحضور مبكرا والانضمام للعمل .

22- بينت الدراسة ان نسبة 77% من المبحوثين افادوا بأن الحوافز المادية المقدمة لهم حاليا لها أثر ايجابي على الاهتمام بالعمل ، وان نسبة 77% منهم افادوا بان الحوافز المعنوية المقدمة لهم من قبل الادارة أيضا لها أثر ايجابي على الاهتمام بالعمل .

23- عكست الدراسة ان نسبة 54% من المبحوثين أحيانا و نادرا ما يقومون بتنفيذ برامج تدريبية للمزارعين .

24- اظهرت الدراسة ان نسبة 63% من المبحوثين افادوا بأنهم يقومون بنقل تقانات زراعية حديثة للمزارعين .

25- أوضحت الدراسة ان نسبة 60% من المبحوثين افادوا بعدم اسهامهم في تسهيل فرص تمويل لمشاريع المزارعين ، بينما ان نسبة 40% منهم افادوا بأنهم يسهموا في تسهيل فرص تمويل لمشاريع المزارعين .

26- عكست الدراسة ان نسبة 70% من المبحوثين افادوا بأن هناك زيادة في انتاجية محاصيل المزارعين نتيجة لجهود الارشاد .

الموجز

أجريت هذه الدراسة بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد (الولاية - الاتحادية) للمرشدين الزراعيين لمعرفة اثر رضاهم الوظيفي على كفاءة العمل الارشادي حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في الادارة العامة لنقل التقنية والإرشاد ، حيث تم اختيار عينة حجمها 30 فرد عشوائيا من المجتمع البالغ حجمه 118 فرد ، كما تم جمع البيانات عن طريق استخدام الاستبيان ، وتم تحليل البيانات عن طريق استخدام التوزيع التكراري والنسبة المئوية ، للتوصل للنتائج النهائية ، حيث خرجت بأهم النتائج التالية

ان نسبة 86% من المبحوثين غير راضيين عن راتبهم الشهري ، ونسبة 76% منهم غير راضيين عن الحوافز بنوعيتها

المادية والمعنوية , ونسبة 91% منهم غير راضين عن ظروف بيئة العمل , ونسبة 44% منهم يستخدمون طرق الاتصال الجماهيرية ونسبة 44% منهم يفضلون طرق الاتصال الفردية , و نسبة 43% منهم يقومون بتنظيم زيارات حقلية شهرية للمزارعين , ونسبة 54% منهم احيانا ونادرا ما يقومون بتنفيذ برامج تدريبية للمزارعين , ونسبة 70% منهم افادوا بان هناك زيادة في انتاجية محاصيل المزارعين نتيجة لجهود الارشاد

كما خرجت الدراسة بأهم التوصيات الموجهة للجهات ذات الصلة
اولا توصيات موجهة لأصحاب القرار بوزارة الزراعة

ضرورة الاهتمام بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد وتوفير الموارد المالية اللازمة , وخلق شراكات عالمية مع المنظمات والمؤسسات التي لها علاقة بالإرشاد للاستفادة منها في تبادل الخبرات و التدريب والتمويل

ثانيا : توصيات موجهة للإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد الاتحادية

العمل على تحسين الراتب الشهري للعاملين بها كي تزيد من رضاهم الذي بدوره قد ينعكس ايجابا على رفع كفاءة العمل الارشادي , وتوفير وسائل الحركة والمعينات اللازمة للمرشدين للوصول للمزارعين لتحسين طرق الاتصال الفردية والاتصال المباشر

ثالثا : توصيات موجهة للإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد ولاية الخرطوم

خلق علاقات مع البنوك ومؤسسات التمويل الاصغر لتمويل
مشاريع المزارعين , والاهتمام بتأهيل وتدريب المرشدين
الزراعيين .

الخاتمة

من خلال نتائج الدراسة توصل الباحث الى انه هناك عدم رضا للمرشدين العاملين بالإدارة عن (للراتب الشهري المتقاضى ، الحوافز بنوعيتها المادية والمعنوية ، كيفية التعامل مع توزيع الترقيات ، ظروف بيئة العمل من(ادوات مكتبية ، تهوية ، اضاءة , الخ ..) و لكن بالرغم من عدم الرضا عن تلك العوامل ، إلا انه هناك رضا عن (العلاقات بين المرشدين بعضهم , و حب العمل , والشعور بالاهتمام بالعمل

التوصيات

من خلال النتائج التي توصل اليها الباحث يقدم عدد من التوصيات

أولا : توصيات موجهة لأصحاب القرار وزارة الزراعة الاتحادية

- 1- ضرورة الاهتمام بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد وتوفير الموارد المالية اللازمة.
- 2- خلق شراكات عالمية مع المنظمات الدولية والمؤسسات التي لها علاقة بالإرشاد للاستفادة منها في التمويل والتدريب وتبادل الخبرات .

ثانيا :توصيات موجهة للإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد الاتحادية

- 1- العمل على زيادة عدد الذكور للعمل في مجال الارشاد وتحسين شروط خدمتهم .
- 2- العمل على تحسين الراتب الشهري للعاملين بها لكي تزيد من رضاهم الذي بدوره قد ينعكس ايجابا على رفع كفاءة العمل .
- 3- العمل علي تفعيل نظام الحوافز المادية والمعنوية .
- 4- الالتزام بالأسس واللوائح الخاصة بالترقيات والحرص على عدالة نظام الترقيات .
- 5- الاهتمام بتحسين ظروف بيئة العمل من (معينات مكتبية ، تهويه ، اضاءة ، الخ...).

6- توفير وسائل الحركة والمعينات اللازمة للمرشدين للوصول للمزارعين لتحسين طرق الاتصال الفردية والاتصال المباشر ، و توفير المعينات اللازمة للزيارات الحقلية .

ثالثا : توصيات موجهة للإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد ولاية الخرطوم

- 1- خلق علاقات مع البنوك و مؤسسات التمويل الاصغر لتمويل مشاريع المزارعين , وعلى المرشدين المساهمة في تسهيل وفتح الفرص لتمويل مشاريع المزارعين .
- 2- الاهتمام بتحسين العلاقات مع الجهات ذات الصلة ومراكز البحوث الزراعية .
- 3- الاهتمام بتأهيل وتدريب المرشدين .
- 4- حث الرؤساء والمشرفين في الادارة على توطيد علاقتهم مع المرشدين العاملين في الادارة .
- 5- ضرورة الاهتمام بتنظيم زيارات حقلية شهرية من قبل المرشدين للمزارعين في حقولهم .
- 6- الاهتمام بتنفيذ البرامج التدريبية لتأهيل المزارعين وإكسابهم الخبرات التي تعينهم في تحسين الانتاج الزراعي , وإدارة المزرعة والمنزل.

الملاحق والمراجع

- 1- إبنعوف ، محمود حسن عمر ، (2008م) ، تخطيط البرامج الارشادية الزراعية ، دار المعالم الثقافية للنشر و التوزيع ، السعودية.
- 2- سالم ، محمود يحيى ،(2009م) ، تنمية الموارد البشرية ، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- 3- سلطان ، محمد سعيد أنور ،(2002م)، السلوك التنظيمي ،الدار الجامعية الحديثة ، الاسكندرية.
- 4- طلعت ، ابراهيم لطفي ،(2003م)، تنمية الموارد البشرية ،الشركة العربية ،بيروت .
- 5- صالح ، محمد عوض ، (2005م) الارشاد الزراعي المفهوم والتطبيق في دول العالم الثالث ،دار السداد للطباعة ، الخرطوم.
- 6- عبد الباقي ، صلاح الدين محمد (2003م) ، السلوك التنظيمي ،مدخل تطبيقي معاصر ،القاهرة .
- 7- عبد الباقي ،صلاح الدين محمد (2004م) السلوك الفعال في المنظمات ،الدار الجامعية ، الاسكندرية .
- 8- عبد الله ، أحلام ابراهيم (2012م) ، اثر الرضا الوظيفي على الكفاءة الانتاجية بالتطبيق على شركة الاماتونج لدباغة الجلود ، جامعة أم درمان الاسلامية ، ام درمان .
- 9- عبد المقصود ، بهجت محمد (1988م) ، الارشاد الزراعي ،دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع - المنصورة .
- 10- شادية حسن فتحي ، وآخرون (2005م) الارشاد الزراعي ، الطبعة الثانية ، الاسكندرية.

11-لووك أ. ب (2003م) طبيعة وأسباب الرضا الوظيفي ، في دليل علم النفس التنظيمي ، مكتبة الجامعة ، عمان .

12-محمد ، حناوي (1989م) ، السلوك التنظيمي المكتب العربي الحديث .

13-مرسي ، جمال الدين محمد (2003م) ، الادارة الاستراتيجية ، الدار الجامعية ، مصر .

14-العادلي ، احمد السيد ،(1973م) اساسيات علم الارشاد الزراعي ، الناشر دار المطبوعات الجديدة .

15- ادسون ه. ماندر 1983م ، ترجمة عبد المحسن الخفاجي ، الإرشاد الزراعي الجزء الثاني ، طبع على نفقة جامعة البصرة .

16عصر - عبد الغني (ب- ت) ، مهارات الارشاد .

مراجع انجليزية

peter okley and Christopher garforth-1-14
(October 1983),guide to extension training
reading united kingdom

الملاحق

الاستبيان

جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا كلية الدراسات الزراعية - قسم الارشاد الزراعي و التنمية الريفية استمارة استبيان بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس

لقياس أثر الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين علي
كفاءة العمل الإرشادي بالادارة العامة لنقل التقنية و
الإرشاد بولاية الخرطوم
إستمارة رقم ()

1. النوع:

ب. أنثي

أ. ذكر

2. الفئة العمرية:

أ. أقل من 20 سنة

ب. من 20 سنة -

30 سنة

ج. من 31 - 40 سنة

د. من 41 - 50 سنة

هـ. 51 - 60 سنة

و. أكثر من 60 سنة

3. المؤهل الاكاديمي:

أ. ثانوي زراعي

ب. دبلوم

ج. جامعي

د. فوق الجامعي

4. الحالة الاجتماعية:

أ. عازب

ب. متزوج

ج. مطلق

د. أرمل

5. النشأة

أ. ريفية

ب. حضرية

6. عدد أفراد الاسرة:

أ. أقل من ثلاثة أفراد

ب. من ثلاثة -

6 افراد

ج. من سبعة - تسعة افراد

د. أكثر من

تسعة أفراد

7. الموقع الوظيفي

8. عدد سنوات الخبرة

9. هل أنت راض عن راتبك الشهري:

أ. راض تماماً ب. راض ج. لا اعرف د. غير راض
ه. غير راض تماماً

10. هل تقدم لك الادارة التي تعمل لديها حوافز:

أ. نعم ب. لا

11. فى حالة الاجابة على 10 بنعم، ماهي نوعية الحوافز؟

أ. مادية
ج. الاثني معاً

12. فى حالة الاجابة على 10 بنعم ما هو مستوي رضاك عن تلك الحوافز؟

أ. راض تماماً
ج. لا اعرف
ه. غير راض تماماً

13. تتناسب الحوافز المادية مع ما تبذله من مجهودات

أ. أوافق بشدة ب. أوافق ج. لا أعرف د. لا
ه. لا أوافق بشدة

14. هل هناك نظام للترقيات لدي الادارة التي تنتمي إليها:

أ. نعم ب. لا

15. اذا كان هناك نظام للترقيات كيف يتم التعامل بها حسب رأيك:

أ. بصورة عادلة ب. بصورة غير عادلة

16. مدي مستوي الرضا عن بيئة العمل فى الادارة التي تعمل لديها :

أ. راض تماماً ب. راض ج. لا اعرف
د. غير راضاً ه. غير

راض تماماً

17. هل تشعر بأنك مهتم بعملك:

أ. أشعر بأنني مهتم بدرجة كبيرة جداً ب. أشعر بأنني مهتم بدرجة كبيرة

ج. أشعر بأنني مهتم بدرجة متوسطة د. أشعر بأنني مهتم بدرجة ضعيفة

ه. ليس لدي شعور بالاهتمام

18. مستوي رضاك عن علاقتك مع زملائك في الادارة التي تعمل لديها:

أ. راض تماماً
ب. راض
ج. لا اعرف
د. غير راضاً
هـ. غير راض تماماً

19. مستوي رضاك عن علاقتك مع رؤسك في الادارة التي تعمل لديها:

أ. راض تماماً
ب. راض
ج. لا أعرف
د. غير راض
هـ. غير راض تماماً

20. مستوي حبك لعملك:

أ. أحبه بشدة
ب. أحبه
ج. لا اعرف
د. لا أحبه
هـ. لا أحبه لحد بعيد

21. هل أنت الان مهتم بالحضور و الانصراف في الزمن المحدد من قبل ادارتك؟

أ. نعم
ب. لا

22. هل تشعر بان زملائك في العمل يتعاونون معك:

أ. يتعاونون بدرجة كبيرة
ب. متوسطه
ج. ضعيفة
د. لا يوجد تعاون

23. ماهي الطرق المختلفة التي تتصل بها مع المزارعين في موقعك:

أ. فردية
ب. جماعية
ج. جماهيرية

24. وأيها أفضل للاتصال مع

المزارعين؟

25. هل تهتم بتنظيم زيارات حقلية شهرية للمزارعين في الشهر:

أ. دائماً
ب. غالباً
ج. أحياناً
د. نادراً
هـ. لا أهتم

26. الراتب الذي تتقاضاه حالياً له أثر ايجابي على حضورك مبكراً وإنضباطك الدائم بالعمل.

أ. أوافق بشدة
ب. أوافق
ج. لا أعرف
د. لا أوافق

هـ. لا أوافق بشدة

27. الحوافز المادية المقدمة لك حالياً لها اثر ايجابي على اهتمامك بالعمل:

أ. أوافق بشدة
ب. أوافق
ج. لا أعرف
د. لا أوافق

هـ. لا أوافق بشدة

28. الحوافز المعنوية المقدمة لك حالياً من قبل الإدارة لها تأثير ايجابي على اهتمامك بالعمل:

أ. أوافق بشدة ب. أوافق ج. لا اعرف د. لا أوافق
هـ. لا أوافق بشدة

29. هل تقوم بتنفيذ برامج تدريبية للمزارعين بصورة منتظمة:

أ. دائماً ب. غالباً
ج. أحياناً د. نادراً
هـ. لا اقوم

30. هل تقوم بنقل تقانات زراعية حديثة للمزارعين:

أ. نعم ب. لا
ج. دائماً د. نادراً
هـ. لا يوجد

31. من خلال عملك مع الإدارة هل لك اهتمام بالمساهمة في تسهيل فرص تمويل لمشاريع المزارعين؟

أ. دائماً ب. غالباً
ج. أحياناً د. نادراً
هـ. لا يوجد

32. من خلال عملك مع المزارعين هل لاحظت أن هنالك زيادة في انتاجية محاصيل المزارعين نتيجة لجهود الارشاد:

أ. زيادة كبيرة ب. زيادة متوسطة
ج. زيادة قليلة د. لا توجد زيادة